

РОЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В.О. ЄСІНА, канд. екон. наук

Харківська національна академія міського господарства

ул. Революції, 12, г. Харків, 61002, Україна

lerik_yes@bk.ru

Житлово-комунальне господарство є галузь, що забезпечує безперебійну роботу комунальних підприємств, підтримуючи в цілодобовому режимі життєдіяльність міст і населених пунктів країни. Однією з важливих умов модернізації й розвитку житлово-комунального господарства є рівень кваліфікації й розвиток кадрового потенціалу даної сфери.

Сьогодні в житлово-комунальному господарстві України працюють більше 1300 тисяч робітників. У експлуатаційних і будівельно-монтажних організаціях сфери ЖКГ на посадах інженерно-технічних кадрів працюють в основному фахівці старше 50 років, тобто це випускники вузів 70-80-х років минулого сторіччя.

Слід відзначити, що нині у сферу ЖКГ приходять передові технології проектування, інформаційні системи керування й моніторингу виробничих процесів, якими не повною мірою володіють фахівці старшого покоління. Нові вдосконалені технології спрямовані на поліпшення якості послуг, зменшення витрат і зростання продуктивності праці за умови постійного підвищення рівня знань і кваліфікації працівників. Звільнення співробітників, які раніше не працювали з таким обладнанням не доцільно, оскільки це призведе до збільшення рівня безробіття і відсутності необхідної кількості персоналу на підприємстві.

Тому питання підвищення кваліфікації та навчання в процесі праці є нагальними на сьогоднішній день та потребують свого вирішення в терміновому порядку.

Процес підвищення кваліфікації може відбуватися по-різному: проходження спеціалізованих курсів або вивчення програм для даної галузі та певного обладнання. Підвищувати рівень кваліфікації доцільно тим співробітникам, які відповідально ставляться до своїх обов'язків і протягом своєї діяльності проявили себе з позитивної сторони, що дозволить в найближчому часі окупити витрати, понесені керівництвом на процес навчання персоналу.

Нерозвиненість кадрових служб, непідготовленість керівників до управління персоналом неминуче позначається на загальній управлінській філософії і культурі організації, на загальному моральному кліматі в колективі, не говорячи вже про взаємини керівників зі своїми співробітниками. Це викликає незадоволеність працівників своєю працею, скоує ініціативу і творчість в їхній роботі.

Зрозуміло, що в умовах ринкової економіки, відповідати сучасним вимогам можуть лише підприємства, укомплектовані висококваліфікованим

персоналом. У зв'язку із цим, в основні положення державних стандартів повинні бути внесені відповідні корективи, визначені групи ключових компетенцій, структурно уніфіковані освітні програми й модулі, що відповідатимуть вимогам як працівників так апарату управління. При цьому, до розробки стандартів та програм навчання, переорієнтації та підвищення кваліфікації робітників житлово-комунальних підприємств необхідно залучити галузеві асоціації, університети й науково-технологічні установи, що безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємств.

Розвиток діяльності житлово-комунальних підприємств потребує кардинальної зміни системи управління та роботи з кадрами. З метою проведення цієї роботи важливо знати досвід країн, що вже пройшли певні кроки в напрямку реформування системи управління персоналом, і враховувати особливості національного менеджменту.